

*К.е.н, доцент Брік С.В.*  
*доцент кафедри економічного аналізу та обліку*  
*Національний технічний університет*  
*«Харківський політехнічний інститут»*  
*м. Харків*  
*E-mail: svetsvb@gmail.com*

## **КЛАСИФІКАЦІЯ ВІДПУСТОК ЗА МОЖЛИВІСТЮ ЗАСТОСУВАННЯ НЕВИКОРИСТАНИХ ДНІВ В НАСТУПНОМУ РОЦІ**

Згідно нормам Закону України «Про відпустки» [1], всі відпустки можна умовно поділити на ті, невикористаними днями яких можна або ні скористатися в подальшому.

До перших потрібно віднести наступні:

1. Щорічна основна або додаткова відпустка – працівникам належить щорічна відпустка (основна, додаткові за шкідливо-важкі умови праці або

особливий характер праці) повної тривалості за повністю відпрацьований робочий рік. Право ж на щорічну додаткову відпустку за стаж виникає у держслужбовців і посадових осіб місцевого самоврядування при досягненні відповідного стажу служби. Разом із тим для усіх щорічних відпусток не передбачений строк давності, після якого працівник втрачає право на набуті дні цієї відпустки. Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до 18 років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці. Працівник, який набув право на щорічну відпустку і не скористався певними її днями, може використати накопичені дні щорічної відпустки у подальшому. При звільненні працівнику має бути виплачена грошова компенсація за усі невикористані дні щорічної відпустки, на які він набув право, працюючи у роботодавця;

2. Соціальна додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — інваліда з дитинства підгрупи А І групи - надання цієї відпустки на дітей прив'язано до календарного року, в якому працівник працював. Тож якщо у працівника є право на цю відпустку, то за відповідний календарний рік у нього виникає право на цю відпустку тривалістю 10 або 17 календарних днів. При цьому законодавством не передбачено строку давності, після якого працівник втрачає можливість скористатися днями відпустки на дітей, на які він набув право. У разі звільнення працівника йому має бути виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні соціальної відпустки на дітей, на які він набув право, працюючи у роботодавця.

Тепер розглянемо відпустки, невикористаними днями яких не можна скористатися в подальшому. До них належать наступні:

1. Відпустка без збереження заробітної плати - її надають за наявності певного статусу або обставин (інвалід, особа, яка одружується, тощо), за бажанням працівника в обов'язковому порядку, та/або через сімейні обставини чи з інших причин за заявою працівника, якщо працівник і роботодавець

дійшли згоди. Кількість днів відпустки «за свій рахунок» виділено на календарний рік. Вона віднесена до окремого виду відпусток й не включена до щорічних відпусток. Отже, правила надання щорічної відпустки на неї не поширюються. Тому якщо при настанні події або наявності статусу, які дають право на використання відпустки «за свій рахунок», працівник не скористався належними днями відпустки без збереження зарплати у поточному році, то невикористані дні цієї відпустки не переносяться на наступний. Якщо тривалість відпустки без збереження зарплати частково припала на поточний рік і частково — на наступний, то вважається, що усі дні цієї відпустки надані в рахунок поточного року;

2. Додаткова відпустка окремим категоріям ветеранів війни - для її отримання достатньо, щоб працівник мав документально підтверджений статус учасника бойових дій або інваліда війни. Причому 14 календарних днів додаткової відпустки надається працівникам — учасникам бойових дій/інвалідам війни на календарний рік. Цей вид відпусток також не належить до виду щорічних. Тому якщо працівник не скористався належними йому днями «бойової» відпустки у поточному році, їх перенесення на наступний рік не допускається. «Бойова» відпустка, початок якої припадає на поточний рік, а закінчення — на наступний рік, як і попередня, вважається відпусткою, наданою за поточний рік;

3. «Чорнобильська» відпустка - працівникам, віднесеним до осіб 1 і 2 категорій постраждалих унаслідок Чорнобильської катастрофи, належить додаткова відпустка тривалістю 16 календарних днів. Така тривалість відпустки виділяється працівнику-чорнобильцю на календарний рік. Вона також не належить до виду щорічних відпусток. Тож, якщо працівник не скористається 16 календарними днями цієї відпустки у поточному році, то ці дні не переносяться на наступний.

У підсумку необхідно відмітити, що бухгалтерія, плануючи відпустки на наступний рік, повинна провести їх інвентаризацію та визначити, які з невикористаних днів потрібно перенести на наступний рік, а які – ні. Взагалі,

всі відпустки, що можна віднести до щорічних, можливо використовувати в подальшому, а ті, що не відносяться до щорічних – можливо лише використовувати в поточному році, без переносу на майбутнє.

### **Список використаної літератури**

1. Закону України «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 504/96-ВР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.
2. Інвентаризація відпусток: які залишки забрати у 2018 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://i.factor.ua/journals/ot/2017/december/issue-24/1/article-33083.html>.